

Umgang mit Streittypen

Stellen Sie fest, mit welchen Persönlichkeiten Sie es zu tun haben. Wir haben einige davon (etwas überspitzt) beschrieben und geben Ihnen Hinweise, wie Sie mit ihnen umgehen können.

Dauerredner:

Der Kampf ums Wort steht für ihn im Vordergrund. Aufmerksamkeit zu erhalten ist sein einziges Gesprächsziel.

- Verlassen Sie den Raum. Wenn das nicht möglich ist: Schweigen und ignorieren Sie den Dauerredner.

Erzieher:

Er will den anderen zu „besserem“ Verhalten erziehen. Er will „vernünftig“ darüber reden.

- Dagegen hilft eine unmissverständliche Klärung:
Rücksichtnahme: ja, Aufgabe der eigenen Persönlichkeit: nein.

Gesprächskiller:

Er nimmt dem Gesprächspartner die Lust zu reden, weil er konstruktive Antworten verhindert, wie etwa mit „Du hältst mich wohl für dumm!“. Es geht ihm nicht um ein Ergebnis, sondern darum, im Wettstreit mit einem anderen zu gewinnen. Das hat oft zur Folge, dass das Streitthema blockiert ist und über etwas Anderes gesprochen wird.

- Neutralisieren Sie die „Killerphrasen“: „Wie kommst du darauf?“

Punktesammler:

Er sammelt systematisch Kritikpunkte, um sie an entsprechender Stelle anzubringen.

- Gehen Sie nicht direkt auf die Punkte ein, sondern fragen Sie ihn, was er verändern würde. Bringen Sie ihn dazu, konstruktive Kritik zu äußern.

Detektiv:

Er will alles wissen und kontrollieren. Sein Gesprächspartner ist immer verdächtig. Weil er kein Vertrauen entwickelt, „klammert“ und spioniert er nach. Seinem Gesprächspartner wird der Spielraum zu eng, er zieht sich zurück. Und da „klammert“ der Detektiv im Gegenzug noch mehr.

- Sprechen Sie die unterschiedlichen Bedürfnisse an.
Erklären Sie ihm, dass durch zu starke Kontrolle das Gegenteil erreicht wird.

Hobbypsychologe:

Er interpretiert das Verhalten mit Stereotypen und erklärt alles psychologisch. Er ist anmaßend und selbstgerecht, weil er nur den anderen zerplückt und gar nicht sieht, dass auch er ein Teil des Problems ist.

- Bleiben Sie auf der Sachebene und schlagen Sie ihn mit den eigenen Waffen.
Erklären Sie, dass psychologisch gesehen immer zwei zu einem Konflikt gehören.
Versuchen Sie vorsichtig, auch seine Anteile herauszuarbeiten